

特別養護老人ホームにおけるチームアプローチの実践状況とケアの質に関する 調査研究

学際的チームアプローチ実践評価尺度の検討とバーンアウトとの関連

古川和稔^{*1)}、井上善行²⁾

¹⁾ 聖隷クリストファー大学、²⁾ 国際医療福祉大学大学院

【目的】

本研究の目的は、特別養護老人ホームに勤務する職員を対象に、学際的チームアプローチ実践評価尺度の構造を検討するとともに、チームアプローチ実践の自己認識とバーンアウトとの関連を探索し、バーンアウト低減およびケアの質向上への示唆を得ることである。

【方法】

A 県内に所在する特別養護老人ホームのうち、2013 年度または 2014 年度に介護力向上講習会 A 分校（全国老人福祉施設協議会、A 県老人福祉施設協議会主催）を受講した 36 施設に勤務する職員 1,696 名を対象とした、郵送法による自記式質問紙調査である。

「チームアプローチ実践の自己認識」については、ITA 評価尺度を採用した。これは、医療・福祉職が、所属組織におけるチームアプローチの実践状況について自己評価を行うための尺度で、〈組織構造の柔軟さ〉〈ケアのプロセスと実践度〉〈メンバーの凝集性と能力〉の 3 因子構造（全 32 項目）で構成されている。「ケアの質」については、直接的にケアの質を測定する指標がないために、本研究では「日本版バーンアウト尺度」を採用した。これは、情緒的消耗感（5 項目）、脱人格化（6 項目）、個人的達成感（6 項目）の 17 項目で構成されている。本研究は聖隷クリストファー大学倫理委員会の承認を得てから実施した。

【結果】

532 名から得られた回答を分析した結果、ITA 評価尺度については先行研究と異なる 4 因子が抽出された。バーンアウトを目的変数とした重回帰分析の結果、第Ⅰ因子“専門的支援の実践”は脱人格化と個人的達成感に、第Ⅱ因子“チームの凝集性”は情緒的消耗感、脱人格化、個人的達成感の全てに対して有意な負の関連を示した。第Ⅲ因子“目標指向性”と第Ⅳ因子“組織の自由さ”は項目数が 2 項目と少なかったことから今回は下位尺度として扱うことを控えた。

【考察】

本研究の結果から、まずは職員自身が「専門的な支援を実践している」という自己認識を高めることが出来るようなマネジメントと、チームの一体感やお互いを尊重する気持ちを醸成することが、バーンアウト低減に効果的と考えられる。これらは、バーンアウト対策のみならず、質の高いケアを提供する上でも重要なことであり、組織マネジメントの観点から、チームアプローチ実践の自己認識を高めるような支援の必要性を提言したい。

【結論】

本研究の結果から、ITA 評価尺度の再検討の必要性和、良好なチームアプローチ実践の自己認識がバーンアウト低減、ひいてはケアの質向上に関連することが示唆された。

【論文発表】

(1) 古川和稔，井上善行，小平めぐみ，野村晴美，藤尾祐子：特別養護老人ホームにおけるチームアプローチ実践の自己認識—学際的チームアプローチ実践評価尺度の検討とバーンアウトとの関連—。自立支援介護学 8(2)，2015 年 5 月発行予定（印刷中）。

【学会発表】（予定）

(1) 古川和稔，井上善行，小平めぐみ，野村晴美，藤尾祐子：特別養護老人ホームにおけるチームアプローチ実践の自己認識—学際的チームアプローチ実践評価尺度の検討とバーンアウトとの関連—。第 23 回日本介護福祉学会大会(2015 年 9 月；金沢市)。